Empieza Por Educar

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual.

Versión: 18 junio 2024

Autoría
Ester Guillamet Leo
Anna Cabó

LaGroc
https://lagroc.com/



Con la colaboración por parte de ExE de:

Sergi Ribas

Sumario

1. Introducción 4
2. Objetivos del protocolo 5
3. Ámbito de aplicación 6
4. Marco normativo 7
5. Declaración de principios 7
6. Derechos y obligaciones de las personas implicadas 9
7. Definiciones 9
8. Órganos implicados 13
9. Acción preventiva del acoso 14
10. El inicio del procedimiento 15
11. Procedimiento formal 18
12. Resolución 19
13. Reparación integral 21
14. Seguimiento 21
15. Vigencia 22
16. Referencias bibliográficas 23
17. Anexos 24

1. Introducción

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son las formas más comunes, ocultas e impunes de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Estas conductas ponen de manifiesto la desigualdad estructural entre mujeres y hombres que aún persiste en nuestra sociedad y, por lo tanto, son reconocidas jurídicamente como manifestaciones de discriminación.
Asimismo, el acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, sin embargo, **son las mujeres[1] las que mayoritariamente lo padecen.** En el caso de la LGTBIFobia, la discriminación no está relacionada con el sexismo de forma directa, pero sí con un sistema de valores que discrimina todo aquello al margen de la heteronorma. Por ello, se requieren de medidas y herramientas concretas que no solo trabajen desde la prevención y sensibilización, sino también deben actuar frente a las posibles situaciones de acoso.

Empieza por Educar manifiesta su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros para todas las personas, unas relaciones laborales basadas en la igualdad y el respeto entre ellas y consecuentemente libres de situaciones de acoso sexual por razón de sexo. Este compromiso se materializa por medio del presente protocolo, el cual establece las directrices y procedimientos necesarios para prevenir, detectar y erradicar cualquier forma de acoso. Reconocemos que el acoso no solo afecta la integridad y bienestar de las personas, sino que también deteriora el ambiente de trabajo y por ende, el impacto que tiene sobre la comunidad educativa. A través de este protocolo, **Empieza por Educar** reafirma su dedicación a mantener un entorno laboral donde cada persona pueda desarrollarse plenamente.

2. Objetivos del protocolo

El presente protocolo se ha elaborado con un doble objetivo:

- Actuar como **herramienta de prevención** en contra del acoso sexual, por razón de sexo, identidad o expresión de género, así como orientación sexual, mediante la información y la sensibilización de los equipos de la Fundación Empieza por Educar.
- Proporcionar **los mecanismos y las pautas de actuación** en caso de detección de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual o identidad de género y velar porque su resolución se lleve a cabo garantizando la protección de la dignidad de las personas afectadas, la confidencialidad, diligencia y el cumplimiento de los plazos establecidos en los procedimientos.

3. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de **aplicación**, en todo el territorio nacional e internacional, a los supuestos en los que la persona o personas afectadas pertenezcan a alguno o algunos de los

[1] La Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, revela que el 40,4% de las mujeres mayores de 16 años en España han sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, y un 17,3% del total de mujeres que han sufrido acoso sexual "señalaban a alguien del trabajo, lo que implica que prácticamente 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral".

colectivos que se relacionan a continuación y cuando la actividad se desarrolle en el ámbito de acción de Empieza por Educar:

a) Personas vinculadas laboralmente con Empieza por Educar
b) Personas usuarias de los programas y proyectos de Empieza por Educar
c) Personas de empresas o entidades colaboradoras externas que desarrollen su trabajo en Empieza por Educar

El alcance del protocolo también incluye las conductas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad o expresión de género cometidos en actos organizados por Empieza por Educar o en que participa, así como aquellas que tengan lugar **fuera del horario laboral** o **cometidos fuera de la sede física** o instalaciones, tanto presencialmente como a través de las tecnologías de la información y la comunicación y de las redes sociales; siempre que la relación entre la o las personas acosadas y la persona o personas acosadoras derive de su actividad en Empieza por Educar.

Teniendo en cuenta que los límites del entorno no están delimitados por el espacio físico ni por la vinculación jurídica con la Fundación Empieza por Educar, a continuación, se detallan los principales espacios, sin ánimo excluyente ni limitado, donde opera Empieza por Educar y que son ámbito de aplicación del protocolo:

- Residencia del campus de verano
- Formaciones
- Eventos organizados por Empieza por Educar
- Actividades enmarcadas dentro del desarrollo de los proyectos que ExE lleva a cabo
- Escuela de Verano
- entre otros

4. Marco normativo

La normativa internacional, estatal y autonómica reconoce el derecho a la igualdad de trato y la prohibición de toda forma de violencia machista y, por tanto, también reconoce cualquier expresión de violencia sexual, como lo son el acoso sexual y por razón de sexo.

Normativa internacional
• Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958; • Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 • La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N.º 19 y N.º 35 • Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995, Artículo 180 y 283.
Normativa estatal
• Constitución Española, la dignidad profesional y personal (art.10) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación —de ser acoso sexual y/o por razón de sexo— (art.14 • Estatuto de los Trabajadores • Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS)
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTB

5. Principios y garantías

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Principio de confidencialidad
La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo deben tener carácter confidencial y solo puede ser conocida, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en las diferentes fases de este protocolo**.**
Principio de protección de la intimidad y la dignidad de las personas
Todo el procedimiento de intervención previsto en el presente protocolo garantiza respeto y protección. Se actuará con discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, realizando así el acompañamiento y asesoramiento en todo lo que se requiera.
Principio de celeridad
La investigación y la resolución del caso se tienen que llevar a cabo con la profesionalidad y diligencia debidas y sin demoras injustificadas, de manera que el procedimiento se pueda completar en el mínimo tiempo posible y respetando las garantías. El procedimiento tiene que informar sobre los plazos de resolución de las fases.
Principio de seguridad
Todas las personas implicadas en el procedimiento deben tener garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en los procesos de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
Colaboración
Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
Apoyo de personas formadas
Empieza por Educar podrá contar con personas expertas formadas en la materia para garantizar los procesos y resoluciones.
Derecho a la información
Todas las personas implicadas tienen derecho a una información veraz y ágil sobre el curso de los procedimientos seguidos y los acuerdos alcanzados
Derecho a la reparación
Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos y el restablecimiento del clima laboral dañado.

6. Derechos y obligaciones de las personas implicadas

Empieza por Educar tiene **la obligación** de:

- Promover una cultura de trabajo amable con todas las personas y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención y detección en materia de acoso
- Arbitrar procedimientos específicos para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de estas.
- Contribuir a la reparación a las personas que han sido víctimas de acoso.

- Formar[2] a la plantilla en materia de violencia sexual

Derechos de las personas voluntarias y trabajadoras:
Las personas voluntarias y trabajadoras tienen derecho a un entorno de trabajo saludable, digno, amable y libre de acoso y discriminación.

Obligaciones de las personas asociadas y trabajadoras:

- Todo el mundo tiene la obligación de tratar a los demás con respeto y dignidad y cooperar con la investigación ante una posible denuncia de acoso.
- Las personas asociadas o implicadas en ExE tienen la obligación de informar de posibles situaciones de acoso sin sufrir represalias o persecución.

Todas las personas de la organización tienen la **responsabilidad** de cooperar en el proceso de investigación.

7. Definiciones

7.1. Acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, acoso sexual es considerado **cualquier comportamiento, verbal o físico,** de **naturaleza sexual**, que tenga el **propósito o produzca** el **efecto** de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio

Las claves para **identificar[3] el acoso sexual**:

1) Un comportamiento de carácter sexual.
2) Es indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de este.
3) Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de él.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

Verbal
• Comentarios, indirectas o bromas sexuales obscenas, “parece que lo vas buscando”

[2] Artículo 12 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

[3] Criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991,

- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas de forma reiterada
- Flirteo ofensivo
- Chantaje sexual
- Comentar preferencias sexuales o intimidades en conversaciones estrictamente laborales
- Bromas o comentarios sexuales sobre el físico de una persona

No verbal

- Miradas lascivas y gestos obscenos
- Uso y exhibición de materiales de carácter sexista, pornográficos o sexualmente provocadores en lugares de trabajo
- Insinuar o provocar intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con la persona acosada

Físico

- Tocar, pellizcar, agarrar
- Contacto físico deliberado y no solicitado (besos, abrazos, masajes no deseados, apoyar la mano en el muslo, coger de la cintura, entre otras)
- Acercamiento físico excesivo, acorralamientos
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo
- Agresión sexual.

Acoso digital

- Difusión de imágenes íntimas o de información personal sin consentimiento
- Sextorsión: amenazar con la divulgación de contenido sexual íntimo a cambio de dinero o cualquier otra consideración
- Enviar fotos sexuales sin consentimiento
- Suplantar la identidad
- Usurpar la identidad de la víctima y en su nombre hacer comentarios o participaciones oportunas en chats, de modo que despierte reacciones adversas hacia quién es la víctima.
- Dar de alta en determinados sitios la dirección de correo electrónico de la persona acosada para convertirla en blanco de correos no deseados, contactos con desconocidos, etc.
- El desprestigio o difamación online, emitiendo información falsa, distorsionada o negativa
- Seguimiento y control de movimientos
- Ciberacoso, enviar mensajes reiteradamente y de forma compulsiva para conseguir que se haga alguna acción a consecuencia del agotamiento

Acoso ambiental

En este tipo de acoso sexual, la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

7.2. Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento **no deseado**, verbal o físico, relacionado con el sexo o género de la persona, realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad, la indemnidad o las condiciones de trabajo de las **mujeres por el hecho de serlo,** creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto que dificulte su promoción, empleo de funciones, acceso a cargos directivos, remuneración y reconocimiento profesional, en equidad con los hombres.

Dentro de este tipo de acoso se incluye el acoso por embarazo, maternidad y paternidad, es decir, cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otras atenciones familiares.

Algunos EJEMPLOS que pueden constituir acoso por razón de sexo

- Bromas sexistas “Mujer tenías que ser”, “Cómo se nota que tienes la regla”, “Mujer, tú a fregar”
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres
- Notables diferencias de trato en función del sexo en las formas de relacionarse con el equipo, resaltando los adjetivos de “guapa” o “maja” que no se hacen a los hombres y que se normalizan y niegan cuando la mujer afectada las hace notar.
- Preguntas ofensivas en referencia a la maternidad o el embarazo (“vaya vacaciones te vas a pegar con la baja por maternidad”)
- Asignaciones de tareas basándose en prejuicios sexistas o estereotipos
- Menospreciar el trabajo realizado por las mujeres; desacreditación profesional

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen muchos elementos en común, pero no deben confundirse. La **diferencia principal** es que **el acoso sexual** tiene un **componente de carácter sexual** y **el acoso por razón de sexo** tiene que ver con las **discriminaciones relacionadas con el hecho de ser mujer o** con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas, sin que exista el componente sexual. Todos tienen como base el sexismo y son formas de violencia machista contra las mujeres, que se desarrollan en el entorno donde tiene lugar un abuso de poder (de género/jerárquico) de los hombres sobre las mujeres.

7.3. Acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género

Según lo dispuesto en la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, cualquier **comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género** de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil,

degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género.

La **LGTBIfobia** se define como toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Algunos EJEMPLOS que pueden constituir acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género:

- Mofas, bromas o comentarios LGTBI-fóbicos
- Ridiculizar la expresión de género de las personas LGTBIQ+ o personas disidentes del género
- *Malgenerizar* (usar los pronombres incorrectos o palabras específicas de género para referirse o hablar de una persona, específicamente de una persona trans* o una persona cuyo género no encaja con el binomio hombre-mujer)
- Menospreciar las aportaciones de las personas LGTBIQ+
- Realizar preguntas incómodas sobre la vida privada de las personas LGTBIQ+

También puede existir un ambiente laboral hostil, llamado acoso ambiental, con comentarios impregnados de insinuaciones sexuales, bromas insultos vejatorios, que, en general, generan un espacio de trabajo incómodo.

8. Órganos implicados

8.1. Comisión de protocolo

Se creará una comisión de trabajo permanente que coordinará el despliegue e implementación del protocolo. Esta comisión está integrada por las siguientes personas:

1) Sergi Ribas Díaz - Director de Talento
2) Laura Gómez Menéndez - Técnica de Proyectos
3) Pablo García-Perrote Rodulfo - Tutor de participantes
4) María Torrado Ruiz - Responsable de recursos humanos y administración **(Persona de referencia)**

En caso de que una de las personas integrantes de la comisión se desvincule de la entidad, Talento o Recursos Humanos procederá a la elección de la siguiente integrante, teniendo presente la sensibilidad en igualdad, capacidades y motivación.

Las funciones de la comisión de protocolo son las siguientes:

- Llevar a cabo las medidas de prevención y sensibilización acordadas en el protocolo
- Recibir y dar respuesta a las posibles quejas, comunicaciones, o denuncias recibidas
- Analizar las características del caso y la documentación que se adjunta (en su caso)
- Proponer medidas cautelares a la junta directiva
- Llevar a cabo la fase de recogida de información (entrevista a la persona afectada, entrevista a la persona denunciada y posibles testigos)
- Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada

- Emitir el informe de conclusiones y entregarlo a dirección
- Llevar a cabo las medidas reparadoras y el seguimiento de los casos
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Se recomienda que aquellas personas de la comisión del protocolo que tengan un vínculo o implicaciones con las personas o persona afectadas lo comuniquen y se retiren del caso en concreto.

8.2. Persona de referencia

La persona de referencia es también integrante de la comisión de protocolo y es la persona formada en la materia encargada de **informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona o personas afectadas**. También es la persona referente del protocolo, conocerá cuáles son los procesos y velará para que el procedimiento se cumpla con la diligencia debida. No es necesario que sea siempre la misma persona en el momento en que se tiene conocimiento de un caso se designa una o dos (con la posibilidad de ser escogidas por la persona o personas denunciantes).

La función de la **persona de referencia** son las siguientes:

- Escuchar y recibir el relato de la persona afectada
- Apoyar a la persona que hace la queja para identificar y llevar a cabo un primer análisis de la situación
- Facilitar información sobre las diferentes opciones para resolver la situación, así como ofrecer asesoramiento y acompañamiento interno y externo
- Informar de los derechos y obligaciones
- Participar en el proceso de investigación
- Participar en el proceso de resolución y redacción del informe de conclusiones
- Compartir la resolución con la persona afectada
- Realizar el seguimiento de las medidas reparadoras ofrecidas a la persona afectada

9. Acción preventiva del acoso

Prevenir: actuar para evitar

La prevención es esencial para asegurarnos una cultura libre de acoso y violencias machistas. Empieza por Educar se compromete a desarrollar un conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia del acoso por medio de la sensibilización.

- Incluir el protocolo en el manual de bienvenida de la entidad, en conjunto con el código de ética y de conducta y el resto de los documentos esenciales.

- Elaboración de una **declaración de principios clara y directa**. Esta declaración deberá incluirse en el código ético o manual de buenas prácticas de la asociación y se compartirá con todas las personas con vinculación con Empieza por Educar.
- **Difundir el protocolo**: El protocolo se compartirá con todas las personas trabajadoras de la entidad y participantes del programa ExE (y otros que pudieran surgir) por medio de correo electrónico, campañas, redes sociales, ejemplares del protocolo en papel en la sede física, o cualquier otro canal de comunicación. El protocolo será accesible desde la plataforma de formación de aula ExE, con la información de contacto y los recursos disponibles.
- Desarrollar **campañas de sensibilización** sobre el protocolo y su temática. Tendrá que ser atractivo y de fácil comprensión para que todas las personas lo puedan entender.
- **Jornadas de sensibilización:** Se organizará jornadas de formación y sensibilización enmarcadas en temáticas como las violencias machistas, diversidad LGTBIQ+, perspectiva de género, entre otras. Las jornadas se podrían desarrollar en conmemoración del 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres); 25 de noviembre (Día internacional por la Erradicación de la violencia hacia las mujeres); 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+).
- **Formación especializada**. Las personas integrantes de la comisión de actuación y seguimiento recibirán formación especializada en la aplicación práctica del protocolo para poder desarrollar el protocolo con diligencia debida y conocimiento.

10. Circuito de actuación

El proceso se inicia **en el momento que cualquier persona de Empieza por Educar considera que está viviendo una situación de acoso** y lo podrá comunicar a las personas integrantes del protocolo. Los pasos a seguir variarán según si la persona o personas afectadas dan su consentimiento para poner en marcha un procedimiento de investigación o no, y dependiendo de la situación o escenario en concreto.

1. ¿Quién puede presentar la comunicación?

Cualquier persona que considere estar viviendo una situación de acoso en el ámbito laboral puede plantear una queja o denuncia personalmente o por medio de terceros —siempre con el consentimiento expreso de la víctima— a la Comisión de protocolo. Por otro lado**, cualquier persona que sea testigo** de una situación de las características descritas anteriormente, **está obligada a comunicarlo** a la Comisión de protocolo, siguiendo los canales establecidos en el protocolo.

2. ¿Cómo se presenta la comunicación?

La denuncia podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- Por **escrito,** enviando un correo electrónico a protocolo@empiezaporeducar.org

- **Verbalmente**, a cualquiera de las personas integrantes de la comisión de protocolo. En los supuestos de **denuncias verbales**, para continuar el procedimiento, **deberán ser ratificadas por escrito**.
    - También lo puede comunicar a una persona de confianza para que lo traslade a la comisión.
    - También podrá comunicarlo a una persona que ocupe un cargo de responsabilidad o a la junta directiva

La Comisión de protocolo **no podrá tardar más de cinco días laborables** en contactar con la persona afectada o la tercera persona, y concretar una llamada telefónica o encuentro (digital o presencial).

En caso de que sea un testigo o la notificación llegue por medio de terceros, la comisión de protocolo (o la persona de referencia) **se pondrá en contacto con la persona afectada** para conocer cuál es su estado y así obtener una primera aproximación del caso. En ningún caso presionaremos para iniciar un proceso de denuncia, simplemente escucharemos su relato y valoraremos conjuntamente teniendo en cuenta sus necesidades y voluntad sobre qué pasos seguir. Tras hablar con la persona y asegurarnos que no quiere iniciar un proceso de denuncia, se le hará saber que la comisión de protocolo estará a su lado acompañándola el tiempo que necesite.

En este primer encuentro con la persona afectada, se valorará **el origen del conflicto y el riesgo al que se expone**. También se informará sobre sus derechos y las diferentes vías de resolución que se pueden emprender (comunicación vía interna o externa).

Después o antes de este primer encuentro con la persona afectada**, la comisión del protocolo se reunirá** para decidir:

- Si se trata de un caso que se puede tratar por medio del proceso formal o informal
    - Si es una situación que no pueden asumir porque no están contempladas en el presente protocolo (abuso infantil, violencia de género, episodio de racismo/xenofobia)[4]
    - Si se contacta a personas expertas externas.

En los casos en que la situación que se dé a conocer no afecte a una persona en concreto, sino que responda a un **patrón de acoso ambiental**, en el que se dé un clima degradante y ofensivo, de tipo machista, sexista o LGTB-fóbico, la comisión de protocolo se pondrá en contacto con el grupo afectado para darles un toque de atención mediante un discurso pedagógico.

Medidas cautelares: en función del riesgo o daño de la persona o personas afectadas, la comisión de protocolo **podrá proponer a la dirección medidas cautelares** para la protección y bienestar de la persona afectada. La adopción de medidas cautelares debe hacerse de una manera personalizada y coordinada, es decir, se tomarán medidas según las especificidades y realidad del caso en concreto y se coordinarán las medidas con todos los agentes implicados.

[4] En estos casos se dará el apoyo y acompañamiento necesario a la persona afectada, ya sea por medio de la derivación a los recursos especializados.

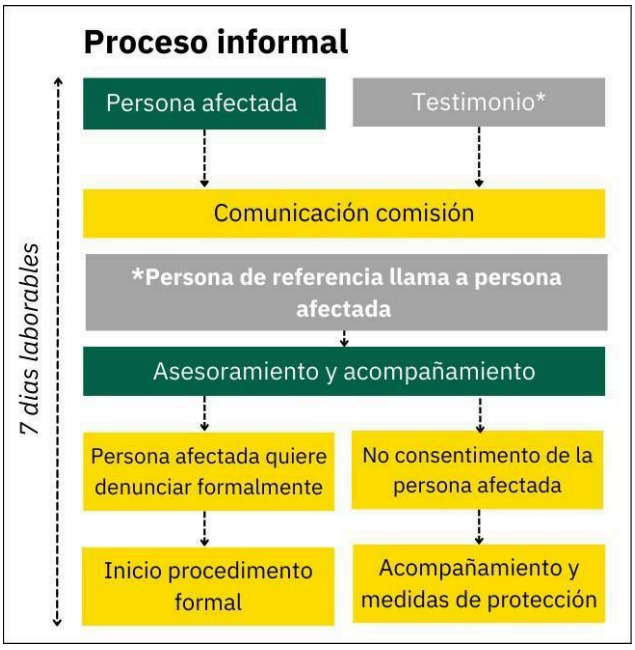
Algunos ejemplos de medidas cautelares:

- Cambiar el espacio, área o proyecto de trabajo
- Vetar temporalmente la asistencia a reuniones o actividades al potencial agresor o acosador donde asista la persona afectada
- Ofrecer acompañamiento psicológico
- Derivación al servicio de vigilancia de la salud de la mutua

¿Qué tipos de procesos existen para resolver los casos susceptibles de acoso?

A continuación, se expone el procedimiento formal e informal de resolución de casos.

1. Procedimiento informal



El procedimiento informal tiene por objetivo **solucionar la situación de acoso de manera rápida y ágil**. En muchos casos, se puede intentar resolver el problema de manera "informal", siempre que este sea **el deseo de la persona afectada y con su consentimiento.** Incluso es posible que la persona afectada sea quien comunique a la persona acosadora que el comportamiento que ha tenido ha sido inapropiado, ofensivo o no deseado.
De todas formas, independiente de que haya consentimiento expreso de la persona afectada, la comisión de actuación de seguimiento desplegará **las medidas cautelares y correctoras que considere necesarias.**

En el plazo de **siete días laborables**, contados a partir de la presentación de la comunicación, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Pasados estos siete días, la comisión propondrá las actuaciones que estime convenientes, incluida la activación del procedimiento formal.

2. Procedimiento formal



En el caso de que las actuaciones recogidas en materia de acoso sean de carácter grave, así como en el caso de que la persona denunciante **no quede satisfecha con la solución conseguida** en la fase previa, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, se dará paso al **procedimiento formal.** Este procedimiento tendrá una duración máxima de treinta días laborables.

El procedimiento formal tiene por objeto **investigar exhaustivamente los hechos** con el fin de emitir un informe de conclusiones sobre la existencia o no de acoso, así como proponer medidas de intervención y reparación. Cabe recordar que el art. 13 de la *Ley Orgánica de Igualdad* establece la inversión automática de la carga de prueba en los procedimientos relacionados con discriminación sexual (siempre que no sean penales). Es decir, **la víctima de acoso no es la que tendrá que demostrar que está siendo acosada, sino que la persona denunciada es la que debe probar que no ha cometido ningún acto constitutivo de acoso**.

La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituyen un motivo de sanción muy grave

Pasos específicos en el desarrollo del procedimiento de investigación

1. La comisión deberá informar a las personas (denunciante y denunciada) de la existencia de una denuncia de acoso, así como del procedimiento a seguir en estas situaciones.
2. En el desarrollo del procedimiento[5] **se dará primero audiencia a la persona afectada** y después a la **persona denunciada**. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quienes deberán mantener total confidencialidad. También se podrá entrevistar a los testimonios que se considere conveniente. En la entrevista con la persona afectada[6], la **persona de referencia** le informará de todo el proceso, los tiempos y mecanismos a su disposición.

[5] Es importante que cuando se inicie un procedimiento de investigación formal se recojan todas las intervenciones, llamadas, reuniones, notificaciones cronológicamente en un documento en formato diario y de manera resumida, esto nos servirá en el futuro si necesitáramos consultar lo ocurrido.

[6] La investigación en sí no implica cuestionar el relato de la persona afectada, teniendo presente que el índice de denuncias falsas es ínfimo, siempre se creerá y validará su experiencia. No pondremos en duda la existencia del acoso y tampoco haremos preguntas que puedan hacer que la persona se sienta cuestionada.

3. Se recogerán por escrito todas las declaraciones, incluidas la de los testimonios. **La información se recogerá de manera descriptiva, no valorativa**, y contrastada con la persona o personas afectadas. Es importante que se adjunten pruebas, fechas y acciones concretas. Al final de la sesión, se leerán en voz alta las declaraciones y la persona declarante las firmará con tal de verificar la información recogida. *(Se firmará, además, un documento de confidencialidad).* Una vez iniciada *la* investigación, **la víctima solo declarará una vez**, salvo que resulte imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.
4. Finalizada la investigación, la comisión de protocolo se reunirá para comentar y valorar conjuntamente lo sucedido. En esa misma reunión levantará un acta en la que se recogerán los hechos **(Informe de conclusiones)** que incluirá los testimonios, pruebas, sucesos, tiempos; concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso. Este documento se entregará a la dirección de la entidad para que emitan posteriormente el informe final.

Todos los trámites que se realicen el procedimiento formal e informal serán confidenciales y solo pueden ser conocidas, según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las siguientes fases del presente protocolo. Las personas que intervengan tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

11. Resolución

El proceso concluye con un **informe final** que se emitirá máximo 10 días después del informe de conclusiones. Este informe lo firmará la dirección de la entidad e incluirá los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados, la norma de aplicación y las conclusiones de la comisión de protocolo que deben ser motivadas de acuerdo con el contenido del informe y las medidas correctoras que se derivan. El informe siempre deberá calificar los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Este informe será remitido a la persona denunciada y a la persona afectada, acompañado de una llamada y explicación de los hechos.

Tras este informe final, las personas implicadas dispondrán de **4 días para realizar las alegaciones pertinentes**, aportando así nuevas pruebas o testimonios.

11.1. Medidas sancionadoras:

Empieza por Educar aplicará el régimen sancionador recogido en el convenio colectivo de aplicación. Según lo indicado en el artículo 40 apartado c) del *Convenio colectivo de acción social*, el acoso sexual, acoso por razón de sexo se considerará una falta muy grave.

Por ello, y según lo tipificado en el artículo 41 del convenio colectivo de aplicación, el régimen de sanciones:

- *Por faltas muy graves:*

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
b) Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
c) Despido.

12. Reparación integral

La reparación es el conjunto de medidas que se toman para contribuir al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida. Por tanto, las **medidas se dirigirán a compensar el impacto negativo que el acoso ha tenido sobre su integridad y dignidad, además del efecto sobre su salud mental y física.**

Así pues, Empieza por Educar asume priorizar el cuidado y las necesidades de la persona afectada como eje central de este procedimiento, más allá de las medidas sancionadoras que se puedan emprender.

Algunos ejemplos de **medidas reparadoras:**

- Reconocimiento público de la situación vivida (por ejemplo, por medio de un comunicado de tolerancia cero y rechazo absoluto las conductas constitutivas de acoso, manteniendo la confidencialidad) o bien con una conversación y aviso contundente a la persona que ha cometido la agresión para explicar la situación.
- Acompañar en el proceso de reparación, estando presentes y cuidando a la persona afectada.
- Garantías de no repetición por medio de campañas informativas para reforzar el mensaje de rechazo y tolerancia cero y formaciones concretas de sensibilización a todas las personas en plantilla.

13. Seguimiento

Seguimiento del caso:

En un máximo de **treinta días laborables,** la Comisión de protocolo se pondrá en contacto con la persona afectada para comprobar cuál es su estado y cómo se encuentra. También se hará seguimiento a las medidas correctoras propuestas para que se lleven a cabo. Se levantará acta conforme se ha realizado el seguimiento y en caso de no haber incidentes, se cerrará el expediente.

Seguimiento del protocolo como herramienta:

La Comisión de protocolo es el equipo de trabajo que se encarga de asegurar que todas las acciones incluidas en el protocolo se llevan a cabo.

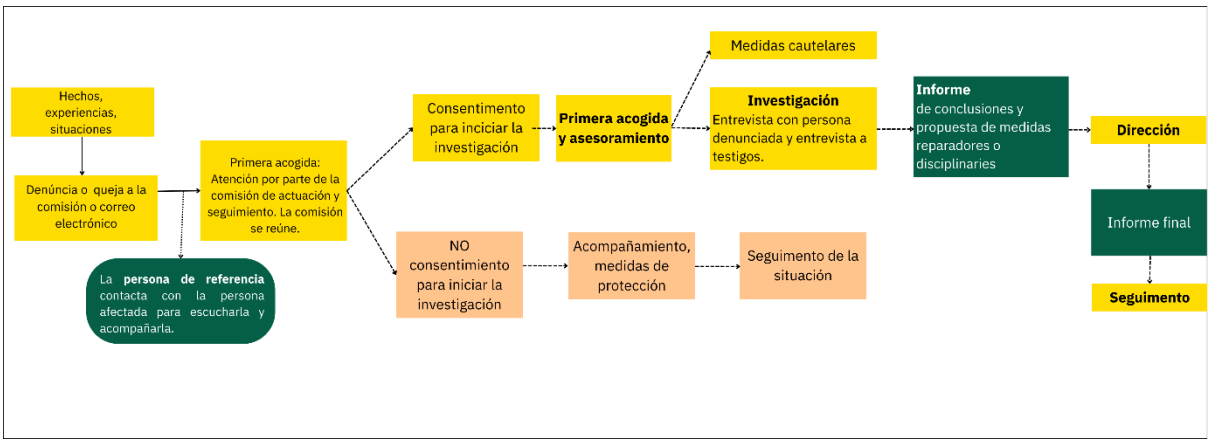
Este seguimiento es imprescindible, ya que, si no hay personas o equipos responsables de las acciones, teniendo en cuenta la carga tan elevada de trabajo que se soporta en las entidades, es fácil que las acciones queden pendientes.

Resumen de plazos

Reunión comisión de protocolo tras recibir una comunicación o denuncia verbalmente o por escrito	**3 días laborables**
Respuesta por escrito a la persona que realiza la comunicación sobre una situación susceptible de acoso	**5 días laborables**
Totalidad del proceso informal	**7 días laborables**
Totalidad del proceso formal	**30 días laborales**
Redacción del informe de conclusiones por parte de la comisión tras dar audiencia a ambas partes y a los posibles testimonios (proceso de investigación).	**15 días laborables**
Emisión del informe final por parte de la dirección de la entidad	**10 días laborables**
Alegaciones por parte de las personas implicadas sobre el informe final	**4 días hábiles**
Seguimiento del caso	**30 días laborables**

14. Vigencia

Una herramienta tan compleja como es un protocolo no puede estar exenta de revisiones y mejoras periódicas. Además, la evaluación continua son elementos que contribuyen a visibilizar el carácter democrático y transparente del protocolo y del equipo que lo implemente, ante el resto de la organización. Por lo tanto, se hará una revisión anual del documento y seguimiento de las medidas de prevención y sensibilización en el seno de la comisión de protocolo.



Referencias bibliográficas

Ministerio de Igualdad. (2023) Manual de referencia. Protocolo para la prevención y actuación frente al ACOSO SEXUAL, el ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y otras CONDUCTAS CONTRARIAS a la LIBERTAD SEXUAL y la INTEGRIDAD MORAL en el ámbito laboral. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acososexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf

Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer. (2021) Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Disponible en: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razon_sexo_es.pdf

15. Anexos

Anexo 1 Formulario de denuncia

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso: Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre: Apellidos: DNI: Puesto: Tipo contrato/Vinculación laboral: Teléfono: Email: Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos: Grupo/categoría profesional o puesto: Centro de trabajo: Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos, siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos: Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión de actuación y seguimiento del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo de Empieza por Educar.

Anexo 2

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./Dª._____, habiendo sido designado por la Dirección de Recursos de Humanos de Empieza por Educar para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

• Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

• Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

• Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por Empieza por Educar de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En_____ a____ de_____ de _____ Firmado